



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Village des Collectivités Territoriales

1 avenue de Tizé - CS 13600 - 35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CEDEX - Téléphone 02 99 23 31 00 - Télécopie 02 99 23 38 00 - www.cdg35.fr - E-mail : contact@cdg35.fr

DÉLIBÉRATION N° 22-60

Conseil d'Administration du 05/07/2022

ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE DE MAINTIEN EN EMPLOI (EPME) : CONVENTION D'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS EN USURE PROFESSIONNELLE ET/OU RISQUE D'INAPTITUDE

MOBILITÉ-EMPLOI-COMPÉTENCES

• Nombre de membres en exercice :	34
• Nombre de membres présents :	18
• Nombre de pouvoirs :	7
• Nombre de suffrages exprimés :	25
• Votes POUR :	25
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

Les situations d'inaptitudes des agents territoriaux concernent plusieurs services au sein du CDG 35. Les dispositifs « Cellule de reclassement » et « PPR » (Période de Préparation au Reclassement) permettent un travail interservices dans le but de repérer et d'accompagner les agents dans un reclassement. Il en ressort souvent que les résultats en terme de reclassement seraient optimisés si la prise en charge de ces situations se faisait plus en amont.

A la suite des conclusions d'un stage réalisé en 2020, des groupes de travail interservices (Mobilité-Emploi-Compétences, Conseil et développement, Conditions de travail et Statuts-Rémunération) se sont mis en place, au sein du CDG 35, afin d'amorcer une réflexion sur la prévention des inaptitudes de façon pluridisciplinaire. Les objectifs étant de :

- Anticiper la prise en charge des personnes dès l'apparition des premiers signes de difficultés de santé,
- Sensibiliser les collectivités à l'intérêt d'un accompagnement en amont (humain, organisationnel et financier),
- Informer les collectivités des outils RH pouvant aider à la gestion des inaptitudes,
- Mettre en place un parcours d'accompagnement spécifique,
- Adapter les outils d'intervention et de suivi.

En parallèle de ces groupes de travail, une rencontre thématique, à destination des collectivités, a eu lieu le 22 janvier 2021 sur le thème de la prévention de l'usure professionnelle et des inaptitudes. L'objectif était d'expliquer aux collectivités comment agir dans le cadre d'une prévention de l'usure professionnelle et de l'inaptitude ainsi que leur présenter les outils et les acteurs susceptibles d'être mobilisés.

En mars 2021, les groupes de travail ont identifié comme prioritaires quatre actions/réflexions :

- Mettre en place une instance de prévention pour repérer, en équipe pluridisciplinaire et avec la collectivité, les situations à risque d'inaptitude et à risque d'usure professionnelle.
- Créer un « parcours » pour simplifier la prise en charge des agents par la collectivité.
- Explorer l'axe de la mutualisation au niveau des EPCI pour travailler sur un bassin d'emploi élargi.
- Favoriser la communication à destination des élus, des collectivités et des agents.

Suite à la validation des axes de prévention dans le cadre du CPOM, il a été décidé de continuer, sur l'année 2022, le travail sur les 2 premiers axes à savoir la mise en place d'une instance de prévention et la création d'un pack prévention. Une information a été faite au bureau, en février 2022, pour présenter ce projet de prévention des inaptitudes et expliquer l'expérimentation prévue. Dans cette information, les objectifs des deux axes ont été détaillés :

- Pour l'instance de prévention :
 - o Prévenir, en équipe pluridisciplinaire et avec la collectivité, les situations à risque d'inaptitude et à risque d'usure professionnelle,
 - o Déterminer des indicateurs de situations à risques,
 - o Déterminer la priorisation des dossiers,
 - o Proposer d'intégrer la collectivité, dès le départ et tout au long de la réflexion,
 - o Elaborer un plan d'action adapté à chaque situation,
 - o Effectuer un suivi des situations examinées dans cette instance.

- Pour le « Pack prévention » :
 - o Simplifier la prise en charge des agents par la collectivité et rendre visibles les « outils » dont peuvent bénéficier les agents et les collectivités pour agir à moyen et à long termes.

Durant le mois de mars 2022, de nouveaux groupes ont travaillé sur ces 2 axes.

Concernant la mise en place d'une instance de prévention :

- Le nom retenu est « Equipe Pluridisciplinaire de Maintien en Emploi » (EPME). Les CDG 22 et 29 utilisent également ce terme pour leur instance de prévention.
- L'EPME sera composée de plusieurs professionnels qui seront mobilisés en fonction des situations:
 - o Assistante Sociale
 - o Psychologue du travail
 - o Conseillère reclassement et handicap
 - o Médecin de prévention
 - o Infirmière de santé au travail
 - o Référente Comité Médical
 - o Coordinateur prévention
 - o Coordinatrice carrières
 - o Secrétaire général et/ou Responsable de service
 - o La collectivité (selon les situations)
 - o Intervenants ponctuels selon les dossiers
- L'EPME se réunira de façon bimestrielle en alternance avec la cellule de reclassement.
- Le parcours pour intégrer l'EPME est décliné de la façon suivante :
 - o Le repérage des potentiels dossiers EPME sera réalisé par les médecins et la Mission d'Accompagnement Psycho-Social (MAPS),
 - o La MAPS contactera ensuite la collectivité,
 - o La présentation de la situation de l'agent sera réalisée en EPME avec l'accord préalable de la collectivité,
 - o Une proposition de parcours est présentée à la collectivité et à l'agent lors d'un RDV tripartite,
 - o La formalisation des engagements des différentes parties sera conclue par la signature de la convention EPME.

Dans le cadre du travail «pack prévention», 4 parcours « types » ont été identifiés et chacun de ces parcours amène à la mobilisation d'outils déterminés :

- Agent en mobilité subie où le deuil du métier, l'acceptation de la situation ne sont pas réalisés :
L'objectif du parcours est de réussir à se projeter.
Exemples d'outils mobilisables :
 - o La MAPS
 - o Les ateliers mobilité
 - o Le coaching
 - o Le programme REPERE
- Agent prêt à se projeter où le deuil du métier et la situation ont été acceptés :
L'objectif de ce parcours est d'identifier des hypothèses de projets professionnels.
Exemples d'outils mobilisables :
 - o L'exploratoire de Rennes
 - o Les ateliers mobilité
 - o Le CEP: Conseil en Evolution Professionnelle
 - o Les jeudis de l'emploi
 - o Le bilan de compétences et le bilan professionnel
 - o Les tests : IRMR, Perf évolution, Parcoureo
 - o Les enquêtes métiers
 - o L'évaluation fonctionnelle au Patis Fraux

- Agent qui possède un ou des projet(s) identifié(s) :
L'objectif de ce parcours est de valider un projet professionnel.
Exemples d'outils mobilisables :
 - o Les tests perf Echo et TwoB-R
 - o Les périodes de stages, d'immersions
- Agent qui possède un projet validé :
L'objectif de ce parcours est la mise en œuvre du projet.
Exemples d'outils mobilisables :
 - o Les actions de formations
 - o La recherche d'un poste: atelier TRE, CV, lettres, simulations d'entretiens, PAE

Aspects financiers :

L'accompagnement au sein de l'EPME ne donne pas lieu à facturation. Les outils mobilisés, dans le cadre de l'accompagnement EPME, seront facturés selon les tarifs votés par le CDG 35.

Le début de l'expérimentation de l'EPME est prévu pour septembre 2022.

Cette démarche donne lieu à une proposition de convention.

Les membres du Conseil d'administration à :

DÉCIDENT

- **De VALIDER cette proposition de convention et tout autre document nécessaire à la mise en place de l'Equipe Pluridisciplinaire de Maintien en Emploi**
- **D'AUTORISER Madame la Présidente à signer tout document inhérent à cette mission.**

AR-Préfecture de Rennes

035-283503563-20220711-8-DE

Acte certifié exécutoire

Réception par le Préfet : 11-07-2022

Publication le : 11-07-2022



La Présidente du Centre
de Gestion d'Ille-et-Vilaine,

Chantal PÉTARD-VOISIN